Pubblico Impiego - Portale Nazionale

PIATTAFORMA USB SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI E DELLA DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

In allegato il volantone impaginato

Nazionale, 20/07/2011

Premessa

Con la firma del CCNL del terziario distribuzione e servizi (commercio) si è attuato un attacco gravissimo ai diritti dei lavoratori: smantellamento del contratto nazionale, dei diritti sindacali e di sciopero, del diritto alla malattia e altro. Un attacco ed un precedente per tutti i lavoratori, anche se oggi non direttamente coinvolti, a partire dai dipendenti della distribuzione cooperativa.

Le pretese padronali di ridurre diritti e salari, in nome della competitività e della concorrenzialità, sono pretese condivise sia dalla Confcommercio sia dalle cooperative.

Di fronte a questo attacco Cgil, Cisl e Uil, pur con modalità diverse, condividono sostanzialmente la necessità di “minimizzare” le tutele del CCNL, diritti e rivendicazioni salariali.

Anche i questo settore, la crisi sistemica dell’economia e soprattutto una occasione per il padronato e per le Cooperative per imporre il loro punto di vista.

E’ evidente, ad esempio, che la crisi dei consumi è causata da bassi salari, disoccupazione e precarietà e deve essere allo stesso modo evidente che la stessa crisi dei consumi è utilizzata dalle imprese per giustificare un ulteriore abbattimento del costo del lavoro e delle garanzie per i lavoratori. Il tutto per recuperare margini di profitto.

E’ finita l’epoca in cui il settore dei servizi e del commercio compensava la crisi occupazionale dell’industria con la chiusura delle fabbriche e l’apertura degli ipermercati. Questo ruolo di riequilibrio non è più vero come prima, ma in questi anni ha giustificato politiche di sviluppo della grande distribuzione organizzata, anche di tipo monopolistico; mentre è vero che veniamo da anni nei quali si sono sperimentati nel settore le peggiori modalità di sfruttamento e di flessibilità.

Sottolineiamo che il contratto del commercio per le sue caratteristiche è stato utilizzato dalle aziende in sempre più ampie tipologie dei imprese diversissime per professionalità coinvolte e per funzioni: dai trasporti alla sanità, dalla distribuzione vera e propria alle telecomunicazioni. Un contratto “pigliatutto” come quello delle pulizie e multiservizi.

Un contratto che è stato utilizzato massicciamente anche nei processi di esternalizzazione nei servizi della pubblica amministrazione.

Il nuovo modello contrattuale

La firma del CCNL del Commercio da parte di Cisl e Uil ci impone di respingere fino in fondo i vari peggioramenti contenuti nell’accordo.

Non si tratta solo di tutelare gli istituti contrattuali come malattie e permessi, ma soprattutto di non accettare di fatto la derogabilità, praticamente assoluta, di ogni norma contrattuale nazionale: basti pensare che nei casi di crisi questo contratto permette di derogare in tutto con la sola esclusione della retribuzione minima nazionale.

Flessibilità e precarietà

Le attuali norme contrattuali sottoscritte anche unitariamente da Cgil, cisl e Uil hanno permesso alle aziende e alle Cooperative di ricorrere massicciamente a contratti di lavoro precari e flessibili, di spezzettare la forza contrattuale dei lavoratori tramite appalti.

Per parlare di tutela e di diritti bisogna partire dalla rivendicazione di una stabilizzazione degli orari e dei contratti: i contratti part- time devono essere sottratti da una gestione unilaterale, dalla flessibilità oraria, dai turni spezzati, dal mancato consolidamento e aumento dell'orario di lavoro settimanale.

Non si tratta solo di una rivendicazione di reddito ma anche e soprattutto di dignità e di resistenza ai ricatti quotidiani di dirigenti e capo reparto.

Anche per i contratti a termine, di somministrazione e di apprendistato, parlare di diritti, salario e dignità significa rivendicare la stabilizzazione dei contatti e la drastica diminuzione delle percentuali e causali previste dagli attuali contratti collettivi.

Anche per gli appalti, identico ragionamento, è necessario l'impegno per un processo di reinternalizzazione.

Professionalità

Anche in questo settore, siamo di fronte a un diffuso sottoinquadramento dei lavoratori, favorito sia dalle norme contrattuali sia dalla gestione sindacale concertativa nelle varie aziende.

Le lavoratrici e i lavoratori sono sempre più spesso assunti a livelli inferiori nonostante svolgano mansioni complesse e siano richieste professionalità ed esperienza.

Lavoro domenicale e festivo

Dopo la riforma Bersani sulla liberalizzazione degli esercizi commerciali, le aziende e le cooperative hanno esercitato sino in fondo il loro obiettivo di rendere le domeniche e le festività, normali giornate di lavoro, a prescindere dalla reale o presunta convenienza economica.

L'accanimento delle grandi catene nel rivendicare la libertà assoluta di orario e calendario di apertura deriva dalla necessità di affermare la priorità delle esigenze dell'impresa.

Anche in questo caso, l'obbligo del lavoro domenicale e festivo viene utilizzato come arma di ricatto nei confronti del lavoratore.

Vogliamo intensificare ed estendere la campagna nazionale per l'abolizione del lavoro domenicale e festivo a partire dalla grande distribuzione privata e cooperativa.

La lotta per l'abolizione del lavoro festivo passa anche attraverso l'aumento del costo della prestazione domenicale e festiva, per questo rivendichiamo un forte incremento delle maggiorazioni.

Orario e organizzazione del lavoro

Contrastare flessibilità e ricatto significa anche rimettere in discussione regimi di orario plurisettimanali, ostacolare l'utilizzo di turni spezzati, obbligare contrattualmente le aziende ad una programmazione certa con turni unici e regolari che permettano alle lavoratrici e ai lavoratori di poter organizzare i propri tempi di vita a prescindere dalle sempre più impellenti esigenze aziendali.

Per le stesse motivazioni bisogna estendere il diritto ai permessi e congedi per motivi personali di studio, salute e famiglia snellendo vessatorie pratiche di certificazione.

Salario

Riteniamo debbano essere superati i meccanismi legati alla "produttività" e alla "competitività"; a maggior ragione riteniamo che il modello contrattuale triennale con aumenti legati al cosiddetto indice europeo (IPCA) non corrisponda agli interessi dei lavoratori del settore e non garantisca una corretta dinamica dei rinnovi contrattuali e degli incrementi salariali.

Proponiamo l'introduzione di meccanismi di adeguamento automatico, oltre ad una richiesta a recupero delle perdite salariali pregresse legate ai precedenti rinnovi.

Salute e sicurezza dei lavoratori

E' necessaria una attenta verifica delle condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro sia

dal punto di vista strutturale che per quanto riguarda i dispositivi in dotazione ai lavoratori.

Inoltre, le aziende si devono impegnare al rispetto del DLgs 66/2003 che regola i riposi e l'orario di lavoro in funzione della salute dei lavoratori.

Enti bilaterale e welfare contrattuale

Un'altra caratteristica negativa delle nuove politiche contrattuali è il rafforzamento degli enti bilaterali e l'introduzione di un welfare contrattuale piuttosto che pubblico. Gli enti bilaterali sono l'espressione massima della complicità tra sindacati e aziende: sono le strutture, dove pariteticamente sono gestite risorse e concordate politiche di sostegno alla riorganizzazione delle imprese.

Non ha caso la certificazione degli accordi individuali di rinuncia ai diritti contrattuali sono affidati alla "certificazione" da parte di questi enti.

Democrazia nei luoghi di lavoro

In questi ultimi anni aziende, cooperative e sindacati Cgil, Cisl e Uil, di fronte alla crescita del consenso dei lavoratori ai sindacati di base, hanno reagito con la restrizione dei diritti sindacali: dal blocco del rinnovo delle RSU all'esclusione dei sindacati di base dal diritto di indire le elezioni dei delegati.

Lo scenario che si prospetta in questi giorni è di un rinnovato patto di unità tra sindacati collaborativi e concertativi e padronato: questo patto per funzionare deve prevedere l'attacco ai diritti e alle libertà sindacali dei lavoratori, deve prevedere la demolizione dei già risicati spazi di democrazia all'interno dei posti di lavoro come deve prevedere di fatto il tentativo di espellere il sindacalismo di base e conflittuale dai posti di lavoro.

A questi progetti, come Usb, rivendichiamo la rappresentanza elettiva e democratica sui posti di lavoro, pari diritti per tutte le organizzazioni sindacali a prescindere dalla firma dei contratti, contro la pretesa padronale di scegliere le OO.SS. con cui trattare. Principi riportati nella nostra proposta di legge sulla rappresentanza sindacale.